

0-798162

На правах рукописи



Быченко Дмитрий Юрьевич

**САМОРАЗВИТИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИИ**

Специальность 22.00.03 – экономическая социология и демография

**Автореферат
диссертации на соискание учёной степени
кандидата социологических наук**

**Саратов
2012**

**Работа выполнена в ФГБОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»**

Научный руководитель: доктор социологических наук, доцент
Понукалина Оксана Викторовна

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Маршак Аркадий Львович
Институт социологии Российской академии наук,
г. Москва, главный научный сотрудник

доктор социологических наук, профессор
Плешаков Александр Петрович
ФГБОУ ВПО «Саратовская государственная
юридическая академия», профессор кафедры
теоретической и прикладной политологии

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»**

Защита состоится 19 ноября 2012 года в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат разослан «18» октября 2012 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000791924

Учёный секретарь
диссертационного совета

Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Общественная инновационная модернизация приводит к трансформации всех социальных организационных систем общества (и прежде всего неэкономических). Необходимо трансформировать структуру человеческого потенциала, так как растет востребованность в деятельностных способностях человека.

В новых условиях социальная политика имеет системные цели и должна быть направлена прежде всего на развитие деятельных потенциальных возможностей человека. Реализация социальных правительственных национальных проектов создает предпосылки ускорения процессов развития деятельностного потенциала населения. Между тем, на практике темпы развития деятельностного человеческого потенциала являются крайне низкими. Россия по-прежнему находится в рамках экстенсивного социально-экономического развития. Замедляются процессы формирования инновационных социальных структур, статично функционируют хозяйственные системы общества. Целевые национальные проекты развития человеческого потенциала не подкрепляются условиями саморазвития деятельностных способностей населения, не реализуются неформальные проекты потребительного, социокультурного, мотивационного саморазвития деятельностного человеческого потенциала. А между тем, именно деятельностный человеческий потенциал является базовым социальным ресурсом социального, экономического, политического движения и обновления. Данный ресурс обеспечивает социальную капитализацию интеллектуальных, информационных, образовательных, мотивационно-культурных, физических способностей трудоспособного населения.

Таким образом, инновационная модернизация российского общества должна реализовывать не только социальные проекты целевого развития человеческого потенциала, но и формировать условия саморазвития его деятельностной формы. Деятельностный человеческий потенциал в условиях инновационной модернизации должен стать целью и средством социально-экономического развития общества на различных уровнях. Поэтому познание сущности и содержания процесса саморазвития деятельностного человеческого потенциала является актуальным и практически значимым. Исследование данных процессов ставит перед современными учеными ряд задач, которые необходимо решить. Во-первых, необходимо выявить социально-экономическое проявление структурных компонентов человеческого потенциала, уточнить взаимосвязь и взаимозависимость элементов данной системы. Во-вторых, осуществить анализ и обобщить различные направления концепций, рассматривающих процессы развития деятельностного человеческого потенциала, интегрировать имеющиеся научные подходы и выявить универсальную систему показателей социально-экономической оценки деятельностного человеческого потенциала. В-третьих, необходимо исследовать процессы саморазвития деятельностного человеческого потенциала, определить пути оптимизации данного процесса в условиях современного этапа модернизации российского общества.

Степень научной разработанности проблемы. Исходные теоретические положения теории человеческого потенциала представлены в работах Э. Андреева, М. Вебера, Э. Гидденса, К. Гельвеция, Т. Гоббса, И. Гуткиной, Г. Дыльнова, Г. Зиммеля, В. Зомбарта, И. Канта, А. Маршака, Н. Огарева, Ж.-Ж. Руссо, Т. Парсонса, А. Смита, В. Соловьева.

Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, В. Лопухин, А. Шолтысек представили теоретико-методологическое обоснование исследования процессов совершенствования человеческого потенциала как фактора общественного развития. Данными исследователями представлена критика узкоэкономических принципов исследования трудоспособного населения.

Социально-экономические парадигмы «человеческого потенциала» тесно связаны со становлением и развитием теорий эффективного развития общества, а также концепций устойчивого общественного роста. Данные концепции объединяют экономический и социологический подходы к парадигмальному обоснованию содержания человеческого потенциала (работы Р. Арона, Г. Беккера, У. Боуэна, А. Добрынина, Т. Дыльновой, С. Дятлова, Н. Манохиной, Л. Фиглина, Е. Цыреновой, Т. Шульца).

Весьма значительный вклад в исследование проблемы представляют концепции развития человеческого потенциала как качественной характеристики «социологического человека». В рамках данных концепций человек является носителем образовательных, интеллектуальных, личностных характеристик. Он рассматривается как социальный субъект экономического действия, имеющий собственное мнение, способный к восприятию социальной реальности и действующий в рамках социальной реальности (работы Ф. Адама, Э. Андреева, У. Боуэна, К. Бруннера, Ю. Быченко, В. Верховина, Ю. Веселова, В. Зубкова, С. Ивченкова, В. Иноземцева, С. Климовой, Н. Кондратьева, А. Кравченко, А. Палади, Д. Подменика, А. Повукалина, В. Радаева, Й. Шумпетера). Социологи представляют методики исследования культурной капитализации человеческого потенциала акторов, рассматривают влияние ментально-ценностных характеристик организационного поведения на процессы саморазвития человеческого потенциала (работы С. Арджириса, Т. Баландиной, П. Гagliарди, С. Гиртца, Н. Горбуновой, Т. Диала, М. Дугласа, В. Доблаева, А. Егорова, Г. Зинченко, А. Кравченко, В. Спивака, М. Суховаровой, И. Тюриной, А. Швейцера, Э. Шейна, П. Шихирева, Д. Шустермана, Ф. Фукуямы).

На международном уровне применяется комплексный социально-экономический подход к исследованию человеческого потенциала. Данный концептуальный подход впервые разработан экспертами ООН. Человеческий потенциал характеризуется здесь в перспективе социального прогноза, разрабатываются комплексные индексы человеческого развития. С помощью комплексного анализа процессов человеческого развития исследователи оцениваются будущие возможности развития населения (работы А. Вишневого, Т. Заславской, А. Плетшакова, Г. Солнцева, Г. Смоляна, И. Саксельцева, М. Шелер, В. Ярской).

Современные социологи анализируют компоненты человеческого потенциала, выявляют место деятельностного человеческого потенциала в данной си-

стеме, представляют принципы его социальной оценки на уровне региона и общества в целом (работы Т. Блиновой, В. Веховина, А. Вишневого, Т. Демарко, Т. Заславской, Л. Кононовой, Р. Мак Кенна, Р. Нижегородцева, Н. Носова, И. Полякова, О. Понукальной, И. Рязанцева, М. Халикова, И. Чернявского, Б. Юдина).

В настоящее время появляется ряд концепций, раскрывающих связь развития человеческого потенциала с эффективностью деятельности хозяйственных организаций, трансформацией занятости населения (работы А. Докторовича, Э. Деминга, С. Жданова, Н. Кока, Ж. Корнера, А. Кочетова, В. Кривошеева, П. Кузнецова, Л. Логиновой, Ж. Маккина).

Таким образом, в социологической и социально-экономической научной литературе представляются различные идеи по проблеме саморазвития человеческого потенциала, разрабатываются подходы структурирования и оценки различных компонентов деятельностного человеческого потенциала. В то же время всесторонней комплексной социологической теории деятельностного человеческого потенциала в условиях модернизации российского общества так и не создано. Данная теория находится на стадии становления. Поэтому в различных концепциях представляются попытки раскрытия процессов саморазвития человеческого потенциала, частично обосновывается методологическая база исследования деятельностного человеческого потенциала, но не уточнены и не раскрыты условия активизации саморазвития деятельностного человеческого потенциала.

Цель диссертационного исследования: раскрыть социальное содержание процесса саморазвития деятельностного человеческого потенциала, разработать рекомендации и предложения, направленные на формирование условий активизации деятельностного человеческого потенциала в контексте модернизации российского общества.

Для реализации поставленной цели сформулированы следующие задачи:

- проанализировать философские, социологические и социально-экономические концепции человеческого потенциала, ранжировать их по группам, уточнить современную сущность и структурные компоненты человеческого потенциала;
- раскрыть социальную сущность деятельностного человеческого потенциала, уточнить основные системные показатели его социальной оценки;
- выявить и проанализировать процесс формирования инновационных организационных структур как основное условие саморазвития деятельностного человеческого потенциала;
- исследовать дополнительные условия саморазвития деятельностного человеческого потенциала, разработать рекомендации, направленные на их совершенствование.

Объектом исследования диссертационной работы выступают социальные отношения, возникающие в процессе саморазвития деятельностного человеческого потенциала.

Предметом исследования являются деятельностный человеческий потенциал и условия активизации его саморазвития.

Теоретические и методологические основания диссертации. При осуществлении исследования применялся социокультурный подход к анализу процессов саморазвития человеческого потенциала (П. Бурдье, Э. Гидденс, Т. Заславская, В. Ильин, А. Маршак, В. Радаев, П. Сорокин, Ф. Фукуяма). Диссертантом применены системные (Б. Бергер, П. Бергер, Э. Дюркгейм, Р. Коллинз, Т. Парсонс, П. Сорокин, Г. Спенсер) и структурно-функциональные (В. Гасилин, Н. Луман, Р. Мертон) методы познания.

Теоретической основой диссертации являются труды социологов, исследующих проблемы развития социальной культуры (А. Маршак, Э. Шейн, Ф. Фукуяма), человеческого развития общества (Т. Заславская, М. Елютина, В. Ярская), культурного капитала (П. Бурдье, Н. Горбунова), образовательного (Э. Андреев, А. Кочетов, А. Слепухин), интеллектуального (С. Климова, П. Кузнецов), деятельностного (Л. Алимова, Т. Баландина, Т. Заславская, В. Радаев) человеческого потенциала.

Эмпирической базой диссертационной работы являются статистические данные по проблемам культурного и потребительного развития, формирования инновационных структур, предпринимательской активности населения. Использовались данные докладов экспертов ООН о развитии человеческого потенциала регионов России 2010, 2011 годов.

В диссертации подробно анализируются данные социологических исследований, проведенных с участием автора: 1) «Развитие человеческого фактора экономики России», проведено методом социологического опроса в крупных городах России: Саратове, Перми, Пензе. N = 3280. (2009 – 2010 гг.); 2) «Развитие культурного капитала студенческой молодежи России», проведено методом социологического опроса в г. Челябинске и г. Саратове. N = 1200. (2009 – 2010 гг.); 3) «Деятельностный человеческий потенциал молодежи», проведено методом социологического опроса в г. Саратове. N = 201. (2012 г.).

Использовались данные и других социологических исследований, представленных в различных монографических, периодических изданиях и публикациях, интернет изданиях.

Достоверность и обоснованность результатов диссертационного исследования. Исследование имеет четкую систему непротиворечивых положений, выводов, рекомендаций. Научные положения диссертации изложены в рамках четкой логики, они имеют целостную структуру, научно обоснованы, в полной мере и широко апробированы на научных конференциях, а также в научных публикациях автора.

Теоретическая и практическая значимость работы. Выводы, положения и результаты диссертационной работы могут применяться для осуществления социологической оценки деятельностного человеческого потенциала как на уровне отдельного региона, так и на уровне общества в целом. Некоторые идеи диссертационного исследования могут быть использованы в процессе разработки социальных механизмов активизации деятельностного человеческого потенциала. Теоретические положения, выводы и рекомендации доведены до уровня практических предложений и могут использоваться как на региональ-

ном, так и на федеральном уровнях при реализации социального регулирования процессов развития человеческого потенциала населения.

Выводы диссертационного исследования внедрены в процессе планирования деятельности ГКУ Саратовской области «Центр занятости населения города Саратова». Акт о внедрении от 5.09.2012 года. Положения и выводы диссертационного исследования могут применяться при разработке учебных курсов по «Экономической социологии», «Социологии», «Социологии и экономике труда», «Социологии региона».

Научная новизна диссертационной работы:

– проведен анализ теоретических концепций человеческого потенциала, что позволило выявить специфику сущностного проявления человеческого потенциала как социологической, социально-экономической, экономической, междисциплинарной категории. Доказано, что человеческий потенциал, наряду с экономическим потенциалом (общественное экономическое богатство: природный, производственный, научно-технический, информационный потенциалы); геополитическим потенциалом (способность общества (государства) влиять на принятие международных решений); социально-культурным потенциалом (общественное социально-культурное богатство: исторический опыт, национальная культура, развитие науки, образования, искусства) является целью и одновременно капитализирующим средством общественного развития страны, региона, отдельных организационных структур.

– доказано, что человеческий потенциал проявляется не только как характеристика достигнутого уровня развития социума, но и как показатель деятельных возможностей общественных социальных систем. Уточнены структурные компоненты человеческого потенциала: социально-экономический; физический; социально-культурный; деятельностный. Данный подход позволил обосновать процессы трансформации современной структуры человеческого потенциала, выявить общую тенденцию структурного сдвига человеческого потенциала в условиях модернизации российского общества.

– по-новому, раскрыты количественная и качественная системы социальной оценки человеческого потенциала. Последнее позволило разграничить три подсистемы человеческого потенциала: 1) базовый – вся совокупность компетенций, способностей и возможностей акторов; 2) деятельностный – компетенции, способности и возможности общества к саморазвитию, самосовершенствованию, самоадаптации; 3) социально накопленный – капитализированный (задействованный в хозяйственных системах) человеческий потенциал. Деятельностный человеческий потенциал представлен как интегрирующий компонент, способствующий эффективному превращению базовой подсистемы потенциала в социально накопленный (капитализированный) человеческий потенциал.

– доказано, что различие в составе базового и социально накопленного (капитализированного) человеческого потенциала возникает в результате неразвитости (или не достаточности) деятельностного человеческого потенциала акторов. Данный дисбаланс имеет негативные социальные и социально-экономические последствия, ведет к торможению, а порой и приостановке процессов развития общества.

– выявлены основные и дополнительные условия саморазвития человеческого потенциала деятельностного типа. Последнее позволило раскрыть пути активизации деятельностного человеческого потенциала России как процесс целевого побуждения человека к динамичному развитию и саморазвитию деятельностных практик социума.

– представлены направления активизации деятельностного человеческого потенциала в условиях модернизации российского общества. Доказано, что активизация деятельностного человеческого потенциала возможна только при условии развития социально-экономической и социально-культурной форм его проявления.

– обоснована необходимость разработки правительственной программы, имеющей несколько взаимосвязанных стратегических целей: 1) стимулирование вложений в развитие деятельностного человеческого потенциала на уровне как региона в целом, так и отдельной организации; 2) повышение степени социальной ответственности менеджмента, отдельных групп работников, собственников бизнеса, государственных организаций; 3) реформирование системы оценки собственности, превращение деятельностного потенциала тружеников в полноправный капитализирующий ресурс работников.

В результате проведенного диссертационного исследования разработаны следующие положения, выносимые на защиту.

1. Человеческий потенциал – это определенный состав населения, характеризующийся параметрами физических, духовных, интеллектуально-образовательных способностей, профессиональных компетенций и возможностей реализации субъективно осмысленной, целевым образом направленной социальной деятельности.

2. В современных условиях выделяется деятельностная форма человеческого потенциала (деятельностный человеческий потенциал). Последний имеет двойственную систему проявления. С одной стороны – это способности населения к деятельной активности, деловые качества и свойства, социально-мотивационная энергия акторов трудового взаимодействия (обеспечивается через развитие ценностной культуры, мотивационных предпочтений, способностей к деловой новации акторов). С другой, – это уровень созданных в обществе возможностей населения реализовывать свои способности, вести активную общественную, трудовую, предпринимательскую деятельность (обеспечивается через развитие демократических общественных основ, повышения социальной справедливости карьерного роста, эффективности стимулирования деятельности инициатив акторов, формирование гражданского общества).

3. Социальная оценка деятельностного человеческого потенциала может осуществляться только в рамках учета интегрированной системы количественных и качественных показателей. Количественный параметр человеческого потенциала характеризуется оценкой социально-демографического потенциала населения.

4. Качественный параметр имеет сложную структуру и состоит из нескольких подсистем: 1) социально-экономический человеческий потенциал (уровень развития потребления, потребностей населения, доступ человека к ресурсам,

необходимым для обеспечения достойного уровня и качества жизни); 2) физический человеческий потенциал (здоровье населения, способности к физическому труду); 3) социально-культурный человеческий потенциал (образование, субъективные ценности, социальные нормы, уровень потребительного развития населения, уровень качества жизнедеятельности); 4) деятельностный человеческий потенциал (характеристика достигнутого уровня деятельного развития социума, уровень деятельных возможностей общества, способности социума к саморазвитию, самосовершенствованию, самоадаптации).

5. Оценка деятельностного человеческого потенциала осуществляется через различные показатели. Общие компоненты социальной оценки: уровень социально-экономических потребностей населения (общий показатель с социально-экономическим структурным компонентом человеческого потенциала); уровень субъективных ценностей, социальных норм, принципов, представлений, морально-нравственных черт акторов (общий показатель с социально-культурным структурным компонентом человеческого потенциала). Специфические компоненты социальной оценки: 1) деловые качества, социально-мотивационная энергия населения (способности социума к саморазвитию, самосовершенствованию, самоадаптации); 2) возможности населения реализовывать свои способности – среда деловой активности акторов труда (демократизация, свобода экономической и социальной деятельности, культура труда, уровень развития гражданского общества).

6. Основное условие активизации саморазвития человеческого потенциала деятельностного типа: инновационная модернизация организационных структур (прежде всего довузовских, вузовских, научных, консалтинговых, производственных), обеспечение возможностей социального и экономического предпринимательства населения во всех формах и видах.

7. Дополнительные условия активизации саморазвития человеческого потенциала деятельностного типа: 1) развитие культурной среды социального взаимодействия акторов (ценности деятельного преобразования окружающей среды являются важным условием саморазвития деятельностного человеческого потенциала населения); 2) рост материальных и нематериальных потребностей личности (потребительное саморазвитие деятельных способностей акторов); 3) совершенствование системы нематериальной мотивации социально значимой деятельности человека (важно социальное признание деятельной активности акторов, рост престижа людей, ведущих социально значимую деятельность, независимо от того данная деятельность имеет социальные, социально-экономические или чисто экономические цели); 4) формирование социальной ответственности лидеров бизнеса и менеджмента (саморазвитие культурного человеческого капитала организаций в форме социально-ответственного лидерства собственников и менеджмента конкретных социальных организационных структур).

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные идеи диссертационного исследования, замысел работы, её итоги, выводы и рекомендации докладывались на методологических семинарах, заседаниях кафедры экономической социологии Саратовского государственного социально-

экономического университета (2010–2012). Полученные в процессе исследования научные идеи и результаты обсуждались на межвузовских и международных научно-практических и научно-методических конференциях: «Модернизация экономики и общества России в условиях кризиса мирохозяйственных отношений» (Саратов, 2012); «Актуальные проблемы управления персоналом в условиях кризиса» (Саратов, 2011); «Модернизация экономики и общества: новое качество посткризисного развития» (Саратов, 2011); «Институты новой экономики» (Саратов, 2011); «Инновационные технологии в системе современного высшего профессионального образования» (Саратов, 2011); «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук» (Вольск, 2010); «Социально-экономическое развитие и интересы национальной безопасности российского общества: проблемы и перспективы» (Вольск, 2009).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 11 научных работ общим объемом 4,3 п.л., в том числе три публикации в изданиях, рекомендованных ВАКом.

Структура диссертации включает в себя введение, две главы (четыре параграфа), заключение, список использованных источников, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Введение. Раскрыта актуальность выбранной темы. Выявляется степень разработанности исследуемой проблемы. Сформулированы цель, задачи, объект, предмет исследования. Представлены теоретико-методологические аспекты и эмпирическая база, новизна, теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Первая глава «Методологические подходы к исследованию деятельностного человеческого потенциала: анализ зарубежных и отечественных источников». Рассмотрены междисциплинарные истоки становления социологической концепции человеческого потенциала, выявлены теоретические позиции философов, экономистов, социологов на данный феномен. Проанализированы зарубежные и отечественные теории человеческого потенциала, концепции ранжированы по группам, выявлены недостатки и преимущества, обоснованы современные актуальные компоненты данных разработок, определяется авторский синтезирующий подход к исследованию человеческого потенциала населения.

Условно концепции человеческого потенциала разделены на три группы социальных парадигм: общетеоретическую, социально-экономическую и социологическую.

В контексте общетеоретического направления исследователи сосредотачивают внимание на рассмотрении и обосновании социальной сущности человека и его потенциала в рамках теоретического дискурса, посвященного интерпретации социального прогресса (работы М. Вебера, К. Гельвеция, Т. Гоббса, И. Гуткиной, Г. Зиммеля, В. Зомбарта, И. Канта, Н. Огарева, Ж.-Ж. Руссо, В. Соловьева, А. Шолтысека). Данные исследователи рассматривают две основные формы проявления человеческого потенциала: 1) здоровье и долголетие человека (развитие тела и физических способностей социума); 2) духовность

совокупного человека, богатство развития его потребностей и способностей к деятельности (развитие сознания и потенциальных способностей человека к интеллектуальной деятельности, духовное богатство социума).

Классические (общетеоретические) социально-экономические парадигмы «человеческого потенциала» тесно связаны со становлением и развитием теорий эффективного развития общества, а также концепций устойчивого общественного роста. Данные концепции объединяют экономический и социологический подходы к парадигмальному обоснованию содержания человеческого потенциала (работы Л. Алимовой, Р. Арона, Г. Беккера, У. Боуэна, А. Добрынина, С. Дятлова, У. Петти, А. Смита, Е. Цыреновой, Т. Шульца). В рамках данных теоретических школ человеческий потенциал ассоциируется с человеком как человеческим ресурсом общества – элементом общественного богатства, имеющим потенциальные способности, которые могут активно использоваться в системе общественного воспроизводства в целях получения различных форм социальной или социально-экономической выгоды.

Современные социально-экономические парадигмы «человеческого потенциала»: концепции развития человеческого потенциала как качественной характеристики «социологического человека» (работы Ф. Адама, К. Бруннера, Ю. Быченко, В. Верховина, Ю. Веселова, В. Зубкова, В. Иноземцева, А. Кравченко, Н. Кондратьева, А. Палади, Д. Подменика, В. Радаева, Й. Шумпетера). Здесь человеческий потенциал условно делят на две подсистемные группы: экономическую и духовную. Первая системная группа: экономический человеческий потенциал. В рамках узкоэкономического направления исследуются инвестиционные, стоимостные и ценовые проявления формирования способностей человека труда. Оценка человеческого потенциала преимущественно осуществляется через индикаторы инвестиций, стоимостной совокупности экономических вложений в труженика, соотношения денежных вливаний и роста производительности труда. Вторая системная группа: духовный человеческий потенциал. В рамках духовного направления исследуется преимущественно интеллектуально-образовательный компонент трудового потенциала: интеллектуальное развитие, образовательные, профессиональные знания, умения и навыки человека труда. Здесь доказывается, что в современных условиях духовная область человеческого потенциала крайне важна.

Социологические концепции представляют расширительный подход (работы О. Генисаретского, Э. Гидденса, М. Даренкова, Г. Зараковского, В. Келле, Л. Кононова, В. Никитина, Н. Носова, Т. Парсонса, Г. Степанова, Б. Юдина). Здесь человеческий потенциал двойственен. С одной стороны – это набор показателей развития социальных способностей человека. С другой, – это социальные возможности реализации социальной деятельности акторов.

Экспертами ООН разрабатывается комплексный обобщающий подход на процесс развития человеческого потенциала, разрабатываются обобщенные индикаторы его оценки. В рамках социологического направления также выделяются комплексные социальные концепции формирования человеческого потенциала (работы Т. Заславской, И. Саксельцева, Г. Смоляна, Г. Солнцева, М. Шелера). В рамках расширительного подхода важнейшим компонентом челове-

ского потенциала является степень реализации, свободы и возможностей социального выбора индивидов. Человеческий потенциал проявляется через особого рода социальные возможности, которые, реализуясь, приносят выгоду не только носителю потенциала, но и всему обществу. При этом социальные возможности сохраняются как социально капитализированные свойства дальнейшей социальной деятельности акторов. Поэтому в данном контексте необходимо говорить о том, что человеческий потенциал проявляется только в условиях наличия и совершенствования выбора возможностей социального действия. Последнее создает условия эффективного использования индивидом своих способностей, достижения профессионального статуса, реализации способностей для блага себя, своей семьи, трудовой организации, всего общества.

Анализ теоретических, социально-экономических, социологических концепций человеческого потенциала показал, что в понимании разных научных школ человеческий потенциал и его компоненты представляются несколько специфично (исходя из особенностей целей, задач, стратегий научного исследования). В то же время смысловое представление о сущности данного явления по многим признакам аналогично. Обобщая теоретические взгляды, автор уточняет понятие человеческого потенциала как социологической категории, характеризующей определенную совокупность населения по параметрам физических, духовных, интеллектуально-образовательных способностей и возможностей реализации субъективно осмысленной, целевым образом направленной социальной деятельности.

Человеческий потенциал – это характеристика не только достигнутого уровня деятельного развития социума, но и показатель деятельных возможностей общественных социальных систем на будущее, способностей социума к саморазвитию, самосовершенствованию, самоадаптации и самоактуализации. Человеческий потенциал определяет перспективы общественного развития, динамику прогрессивных социальных преобразований в экономической, политической, социальной системах общества. Социальная деятельная реализация человеческого потенциала определяет процесс его социального накопления, определяющего достижение индивидуальных и общественных целей социума.

Автор приходит к выводу о том, что человеческий потенциал – это универсальная социологическая категория, которая может применяться для: 1) межстрановых сравнений, определения уровня общественных трансформаций (характеристика социальной мощи страны с учетом численности ее населения); 2) оценки динамики развития социальных систем – отдельных обществ, сообществ, регионального и муниципального социума, социальных организаций и организационных социальных групп (эволюционная характеристика развития социальной системы на уровне общества, региона, муниципального образования, организации); 3) социального прогноза и планирования развития организационных систем (в результате социального прогноза реализуется функция социального регулирования и целевого управления). Диссертант доказывает, что в современных условиях выделяется деятельностная форма человеческого потенциала (деятельностный человеческий потенциал). Последний имеет двойственную систему проявлений: способности населения к деятельной активно-

сти, деловые качества и свойства, социально-мотивационная энергия акторов трудового взаимодействия; уровень возможностей населения реализовывать свои способности, вести активную трудовую деятельность.

Для выявления универсальных параметров социальной оценки человеческого потенциала автор конкретизирует его структурные компоненты. В самой обобщенной форме человеческий потенциал предлагается рассматривать в контексте количественных и качественных структурных компонентов (рис. 1).



Рис. 1. Оценка структурных компонентов человеческого потенциала

Качественный параметр имеет сложную структуру и состоит из нескольких подсистем, каждая подсистема имеет свой комплекс показателей социальной оценки ее развития. Первая качественная подсистема человеческого потенциала: социально-экономический человеческий потенциал. Социально-экономический человеческий потенциал – это уровень развития потребностей и потребления населения (как носителя потребительной формы человеческого потенциала), доступа человека к ресурсам, необходимым для обеспечения достойного уровня и качества жизни. Оценка социально-экономического человеческого потенциала осуществляется через показатели оценки потребностей населения, а также качества жизни людей (уровень благосостояния и реальных доходов, доступность социальных и материальных благ, гарантированность соблюдения социальных прав, социальная и социально-экономическая защищенность).

Вторая качественная подсистема человеческого потенциала: физический человеческий потенциал (здоровье населения, способности к физическому труду). Оценка физического человеческого потенциала осуществляется через общие показатели физического уровня развития человека: уровень физического и психологического здоровья людей.

Третья качественная подсистема человеческого потенциала: социально-культурный человеческий потенциал. Социально-культурный человеческий потенциал – это уровень образовательного и культурного развития человека: 1) формальное образование, квалификация и профессионализм, востребованность образовательного потенциала; 2) базовые субъективные ценности, социальные нормы, принципы, представления, морально-нравственные убеждения.

Четвертая качественная подсистема человеческого потенциала: деятельностный человеческий потенциал. Деятельностный человеческий потенциал – это характеристика достигнутого уровня деятельного развития социума, уровень деятельных возможностей общества, способности социума к саморазвитию, самосовершенствованию, самоадаптации. В то же время деятельностный человеческий потенциал является промежуточным компонентом между потенциальными возможностями человека и их социальным накоплением в форме человеческого капитала.

Оценка деятельностного человеческого потенциала осуществляется через различные показатели. Общие компоненты социальной оценки: уровень социально-экономических потребностей населения (общий показатель с социально-экономическим структурным компонентом человеческого потенциала); уровень субъективных ценностей, социальных норм, принципов, представлений, морально-нравственных черт (общий показатель с социально-культурным структурным компонентом человеческого потенциала). Специфические компоненты социальной оценки: 1) деловые качества, социально-мотивационная энергия населения; 2) возможности населения реализовывать свои способности – среда деловой активности акторов труда.

Таким образом, процесс формирования творческих деятельных способностей населения имеет двойственное проявление. С одной стороны, развитие деятельностного человеческого потенциала – это процесс роста потребностей вообще, а также потребностей к творчеству и инновационной деятельности. С

другой стороны, развитие деятельностного человеческого потенциала – это поэтапное освоение информации, знаний, их понимание, создание нового знания и его социальное накопление в рамках инновационных организаций различного типа и проявлений.

Деятельностный человеческий потенциал тесно связан и взаимозависим с социально-экономическим и социально-культурным компонентами человеческого потенциала. Данные структурные формы человеческого потенциала имеют взаимозависимость и некоторые общие показатели оценки. Падение в последние годы уровня социально-экономического человеческого потенциала привело не только к росту противоречий развития социально-культурного человеческого потенциала, но и приостановило рост деятельностного человеческого потенциала.

Вторая глава диссертации «Создание условий саморазвития деятельностного человеческого потенциала населения России» посвящается исследованию процессов модернизации российского общества, уточнению условий активизации деятельностного человеческого потенциала в условиях реформирования хозяйственных систем России.

Модернизация российского общества предусматривает решение двух социальных задач. Первая – формирование нового качества человеческого потенциала. Вторая задача – формирование новых инновационных структур, хозяйственных организаций и объединений граждан.

Диссертант доказывает, что основное условие активизации саморазвития деятельностного человеческого потенциала связано с инновационной модернизацией организационных структур общества, формированием инновационных деятельностных секторов в довузовских, вузовских, научных, консалтинговых, производственных объединениях. Одной из форм инновационной модернизации является рост социального и экономического предпринимательства населения во всех формах, видах и проявлениях.

В России процесс формирования новых инновационных структур, хозяйственных организаций и предпринимательских объединений граждан находится на начальной стадии. Согласно данным социологического опроса «Развитие человеческого фактора экономики России» 78% граждан считают, что инновационные организационные структуры находятся на стадии зарождения. Более половины россиян (59%) убеждены, что инновационные организационные структуры имеют место только в рамках бизнес объединений.

Россияне связывают саморазвитие деятельностного человеческого потенциала не только с инновационными динамичными социальными организациями, но и с развитием предпринимательских возможностей в целом, созданием условий для развития бизнес инициатив в российском обществе. Результаты анализа социологического исследования показывают, что в России сегодня не созданы условия динамичного развития социального и экономического предпринимательства. Темпы развития малого и среднего предпринимательства крайне медленны. Автором выявляются причины низких темпов развития предпринимательских деятельностных инициатив. Первая – высокий уровень административных барьеров (отмечают 67% респондентов). Вторая – отсут-

ствие комплексного государственного национального проекта социально-экономической поддержки развития малого и среднего предпринимательства (отмечают 44% респондентов). Третья – неравномерность распределения человеческих ресурсов по территории России (отмечают 32% респондентов).

При этом важно отметить, что развитие малого и среднего социального и экономического предпринимательства 49% россиян связывают не только с основными условиями активизации деятельностного человеческого потенциала, но и с повышением социальной ответственности менеджмента. Рост малого и среднего социального и экономического предпринимательства должен способствовать повышению эффективности целевых социальных программ развития деятельностного человеческого потенциала (мнение 37% россиян). Только 18% населения связывают улучшения условий функционирования малого и среднего социального и экономического предпринимательства с повышением уровня заработной платы. В целом россияне одобряют (61% респондентов) программы Правительства, направленные на улучшение условий развития среднего и малого социального и экономического предпринимательства.

53% россиян указывают на актуальность внедрения государственного социального проекта, направленного на поддержку процессов формирования инновационных динамичных социальных организаций, а также развитие предпринимательских возможностей населения в целом, создание условий для развития бизнес инициатив в российском обществе.

Таким образом, активизация саморазвития деятельностного человеческого потенциала связана с обеспечением динамичного формирования инновационных организаций. Важным фактором развития инновационной организации является социальная культура субъекта труда, его интеллектуальный, образовательный, культурный, деятельностный человеческий потенциал.

В стране необходимо создание системы инновационных организаций, направляющих свою деятельность на производство деятельностного человеческого потенциала. Данная система должна иметь сложную структуру и включать в себя как минимум три подсистемных компонента: 1) довузовские инновационные организации (школы, лицеи, колледжи, центры подросткового творчества); 2) вузовские инновационные организации (институты, научные учреждения, университеты, высшие училища, центры вузовского творчества); 3) трудовые инновационные организации (хозяйственные и общественные организации, центры трудового творчества населения, центры внедрения рационализаторских предложений).

Диссертант раскрывает дополнительные условия активизации саморазвития деятельностного человеческого потенциала.

Первое дополнительное условие: развитие культурной среды социального взаимодействия акторов. 57% населения считает, что культурное пространство определяет возможность и динамику развития деятельных характеристик человеческого потенциала. При этом более половины опрошенных (52%) рассматривают культурную среду как важнейший нематериальный фактор развития деятельностного человеческого потенциала.

Второе дополнительное условие: рост материальных и нематериальных потребностей личности. 44% россиян считают, что развитие социальных потребностей определяет возможность и динамику развития деятельных характеристик человеческого потенциала. При этом более трети опрошенных (39%) рассматривают материальные и нематериальные потребности как важнейшие показатели развития деятельностного человеческого потенциала. Рост материальных потребностей, по-прежнему, является преобладающим условием саморазвития деятельностного человеческого потенциала населения.

Третье дополнительное условие: совершенствование системы нематериальной мотивации социально значимой деятельности человека. 43% россиян считают, что совершенствование системы нематериальной мотивации практик социального трудового действия является важным фактором саморазвития деятельностного человеческого потенциала населения. 22% россиян акцентируют внимание на социальном признании как факторе нематериального стимулирования. 21% указывают на необходимость подкрепления нематериальных стимулов материальными факторами мотивации. Таким образом, в современных условиях важным является социальное признание деятельной активности акторов, рост престижа людей, ведущих социально значимую деятельность (независимо от того данная деятельность имеет социальные, социально-экономические или чисто экономические цели).

Четвертое дополнительное условие: формирование социально-ответственной лидерской формы культурного капитала как фактора саморазвития деятельностного человеческого капитала. 27% россиян считают, что формирование социально-ответственных лидеров является важнейшим условием саморазвития деятельностного человеческого потенциала. Более половины россиян (55%) констатируют, что социально-ответственное трудовое лидерство в бизнес структурах России только начинает формироваться. Внедрение социально-ответственного трудового лидерства обеспечивает не только рост социальных программ, направленных на развитие трудового коллектива, но и привлечение работников к участию в собственности акционерного общества, а также получением сотрудниками части дохода их организации.

Таким образом, саморазвитие деятельностного человеческого потенциала осуществляется во взаимосвязи и зависимости с иными формами данного потенциала. Схематически формирование творческих деятельных способностей населения можно представить в виде нескольких взаимосвязанных этапов: 1) рост потребностей, потребительных способностей ко всякого рода интеллектуальной деятельности; 2) образовательное развитие творческого инновационного потенциала населения; 3) социальное накопление творческих способностей, социальное внедрение рационализаторских предложений.

В условиях модернизации российского общества необходима реализация следующих механизмов активизации деятельностного человеческого потенциала. Первое – создание организационных условий деятельностной реализации способностей субъектов труда – формирование новых инновационных организационных структур (целое развитие инновационных хозяйственных организаций, инкубаторов инновационных разработок). Второе – программно-целое

развитие потребностей, инновационной культуры населения: деловых качеств; социально-мотивационной энергии населения (потребительный рост способности социума к инновационному саморазвитию, самосовершенствованию, самодиадаптации). Третье – формирование условий и возможностей предпринимательской активности населения, создание условий реализовывать, социально накапливать человеческий потенциал (программно-целевое развитие общественной демократизации, совершенствование гражданского общества, признание человеческого потенциала как капитализирующей собственности человека труда).

В заключении диссертации формулируются основные выводы исследовательской работы. Автор представляет рекомендации, направленные на разработку правительственной программы активизации деятельностного человеческого потенциала.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в журналах и изданиях, рекомендованных ВАКом

1. Быченко, Д.Ю. Системные показатели развития человеческого потенциала / Д.Ю. Быченко // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 1(40). – С. 176 – 180. (0,5 п.л.)
2. Быченко, Д.Ю. Развитие человеческого потенциала в условиях модернизации российского общества / Д.Ю. Быченко // Известия Саратовского университета. Новая серия. Социология. Политология. – 2012. – Т. 12. – Вып. 2. – С. 53 – 58. (0,5 п.л.)
3. Быченко, Д.Ю. Методологические основы исследования человеческого потенциала / Д.Ю. Быченко // Известия Саратовского университета. Новая серия. Социология. Политология. – 2011. – Т. 11. – Вып. 2. – С. 56 – 60. (0,5 п.л.)

Статьи в других изданиях

4. Быченко, Д.Ю. Человеческий потенциал: развитие структурно-функционального подхода / Д.Ю. Быченко // Инновационные технологии в системе современного высшего профессионального образования: сб. науч. ст. по мат. межвузов. науч.-практ. конф. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2011. – С. 106 – 112. (0,4 п.л.)
5. Быченко, Д.Ю. Организационные системы в условиях модернизации российского общества / Д.Ю. Быченко // Модернизация России: трудности и перспективы: сб. науч. ст. – Саратов-Вольск: Наука, ВВИТ, 2010. – С. 69 – 77. (0,5 п.л.)
6. Быченко, Д.Ю. Формирование организации инновационного типа: социокультурные трансформации / Д.Ю. Быченко // Социально ориентированное развитие общества: сб. науч. тр. – Саратов: Наука, 2010. – С. 121 – 129. (0,6 п.л.)

7. Быченко, Д.Ю. Социологическое содержание человеческого потенциала / Д.Ю. Быченко // Современное российское общество: традиции и инновации: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2010. – Вып. 2. – С. 158 – 163. (0,3 п.л.)
8. Быченко, Д.Ю. Образовательное развитие человека в условиях современной России / Д.Ю. Быченко // Новые тенденции и закономерности социально-экономического развития России: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2006. – Ч. 1. – С. 134 – 138. (0,3 п.л.)
9. Быченко, Д.Ю. Формирование современного культурного человека / Д.Ю. Быченко // Инновации в условиях социально-экономических трансформаций современной России: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2006. – Ч. 1. – С. 148 – 154. (0,4 п.л.)
10. Быченко, Д.Ю. Эволюция программно-целевого метода управления / Д.Ю. Быченко // Проблемы социально-экономического развития современной России: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2005. – Ч. 1. – С. 105 – 106. (0,15 п.л.)
11. Быченко, Д.Ю. Профессиональное самоопределение выпускника школы / Д.Ю. Быченко // Социально-экономические проблемы управления человеческим развитием: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2005. – Ч. 1. – С. 100 – 102. (0,15 п.л.)

Быченко Дмитрий Юрьевич

**САМОРАЗВИТИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИИ**

Автореферат

Подписано в печать 27.09.2012 г. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага типогр. № 1. Печать RISO.

Уч.-изд. л. 1,4. Усл.-печ. л. 1,2.

Тираж 100 экз. Заказ 143.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, СГСЭУ.